

Dictamen en relació amb la consulta plantejada per una empresa pública, en relació amb l'abast del dret a la informació del Comitè d'Empresa, en concret, respecte la informació dels candidats inclosos a la borsa de treball de l'empresa.

Es presenta davant l'Agència Catalana de Protecció de Dades un escrit d'una empresa pública catalana (en endavant, l'empresa), en el que es formula una consulta a l'Agència Catalana de Protecció de Dades, en relació amb l'abast del dret d'informació del Comitè d'Empresa.

Específicament, es demana el parer de l'Agència sobre si és legítim l'accés per part d'aquest òrgan a la informació dels candidats inclosos a la borsa de treball de l'empresa. En concret, les dades sobre les que es consulta són el nom i cognoms del candidat; perfil professional; número de candidats per perfil; trajectòria professional; formació.

Analitzat l'escrit de consulta, tenint en compte la normativa vigent aplicable, i vist l'informe de l'Assessoria Jurídica, s'emet el dictamen següent:

I

(...)

II

La consulta, en relació amb l'abast del dret d'informació del Comitè d'Empresa, planteja específicament si és legítim l'accés d'aquest òrgan a la informació dels candidats inclosos a la borsa de treball de l'empresa. En concret, les dades afectades serien les següents: Nom i cognoms del candidat; perfil professional; número de candidats per perfil; trajectòria professional i formació.

Un cop concretada la consulta, convé fer, d'entrada, les següents consideracions generals.

La informació sobre persones físiques concretes, més específicament, els candidats que opten a un lloc de treball a l'empresa, es troba protegida per la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (en endavant, LOPD), així com pel Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de desplegament de la LOPD (en endavant, RLOPD). En aquest sentit, la LOPD defineix les dades de caràcter personal com qualsevol informació referent a persones físiques identificades o identificables (article 3.a).

Respecte la informació que seria objecte de comunicació, la consulta es refereix al nom i cognoms dels candidats –informació que, des de la perspectiva de la normativa de protecció de dades podem qualificar com dades personals identificatives-, així com diverses informacions (perfil professional; trajectòria professional i formació) que, en conjunt, poden donar informació força àmplia sobre una persona física concreta –el candidat a un lloc de treball-. Quan ens referim a aquest conjunt d'informació, podem estar-nos referint a dades personals de diversos tipus, com ara dades de característiques personals, de circumstàncies socials, dades acadèmiques o professionals, d'ocupació laboral prèvia o actual, etc.

En definitiva, podem deduir que la consulta s'està referint a informació personal que habitualment es pot contenir en els *currículum vitae* dels candidats, i que pot ser més o menys extensa i detallada.

Al respecte, i sempre des de la perspectiva de la protecció de dades, cal tenir en compte la tipologia de les dades que s'inclouen en la informació de cada candidat de què disposa l'empresa, als efectes de determinar, entre d'altres, les mesures de seguretat que cal adoptar en funció de la tipologia de les dades tractades (veure, al respecte, l'article 9 de la LOPD i el Títol VIII del RLOPD). Més encara, caldria que l'empresa tingui present la possibilitat, que es desconeix, de que entre la informació tractada hi pugui haver dades especialment sensibles -com podrien ser dades de salut, entre d'altres-. Aquest supòsit requerirà tenir en compte l'especial protecció que la LOPD atorga a les anomenades "dades especialment protegides" (article 7 de la LOPD). També caldria recordar que, si del conjunt de la informació es pot deduir un "perfil" del candidat, com és força probable en el cas que ens ocupa, aquesta informació requerirà l'aplicació de mesures de seguretat de nivell mitjà, en atenció al que disposa l'article 81.2.f) del RLOPD.

Sigui com sigui, és clar que tota la informació personal esmentada ha de rebre la consideració de dades de caràcter personal protegides per la normativa de protecció de dades.

La consulta també fa esment de la dada "Número de candidats per perfil". No sembla que aquesta dada en concret pugui ser qualificada com a dada personal, estrictament, ja que no és clar fins a quin punt el número de candidats que opten a un lloc determinat pot donar informació sobre els candidats en particular. En qualsevol cas, centrarem aquest dictamen en el tractament de la informació que pot ser qualificada com informació personal, i que, per tant, està subjecta al que disposa la LOPD.

III

La consulta planteja un supòsit de cessió o comunicació de dades personals, en el context del dret d'accés a determinada informació per part del Comitè d'Empresa, cessió que constitueix un "tractament de dades personals", als efectes del que disposa l'article 3.c) de la LOPD.

La LOPD estableix un règim general per a regular la cessió o comunicació de dades de caràcter personal, entesa com qualsevol revelació de dades efectuada a una persona diferent de l'interessat (article 3.i) de la LOPD). En concret, l'article 11.1 disposa que:

"Les dades de caràcter personal objecte del tractament només poden ser comunicades a un tercer per al compliment de finalitats directament relacionades amb les funcions legítimes del cedent i del cessionari amb el consentiment previ de l'interessat."

L'article 11.2 preveu, entre d'altres excepcions a la regla general que fa necessari el consentiment de l'interessat, la legitimitat de les cessions que estan previstes per una norma amb rang de llei.

Per tant, per tal de veure si existeix una previsió legal que pogués habilitar la comunicació de la informació personal objecte de consulta al Comitè d'Empresa, caldrà examinar el marc legal relatiu a les funcions d'aquest òrgan, en relació amb els candidats que poden estar inclosos en la borsa de treball de l'empresa.

Com es desprèn de l'article 11, citat, podem avançar que, en el cas que ens trobem davant d'una comunicació de dades de caràcter personal que no està expressament habilitada per una norma amb rang de llei ni en cap altra excepció de l'article 11 de la LOPD, es farà necessari comptar amb el consentiment previ de l'afectat o titular de les dades, és a dir, de cada candidat inclòs en la borsa de treball de l'empresa, per tal de poder comunicar les seves dades.

IV

L'empresa pública que formula la consulta, es troba constituïda com una Societat Anònima que es regeix pels seus Estatuts, pel Reial decret legislatiu 1564/1989, de 22 de desembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de Societats Anònimes, el Decret legislatiu 2/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de Llei 4/1985, de 29 de març, de l'Estatut de l'Empresa Pública Catalana i altres disposicions concordants d'aplicació. Tot això, segons consta en els Estatuts de l'Empresa.

(...)

V

Vist el marc normatiu esmentat, l'empresa consultant pot tenir personal funcionari, adscrit a aquesta empresa, i també treballadors sotmesos al dret laboral. Ara bé, la consulta es centra en el dret d'informació del Comitè d'Empresa, òrgan que està expressament previst en l'Estatut dels Treballadors, i que es configura com l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors en l'empresa o el centre de treball per a la defensa dels seus interessos, juntament amb els delegats de personal (articles 62 i 63.1 de l'ET). Atesos els termes de la consulta, es dedueix que la possibilitat d'accés a informació es planteja en relació, principalment, amb el procés de contractació dels candidats a ocupar llocs de treball de l'empresa pública que es troben sotmesos al dret laboral.

En aquest context, val a dir que els representants dels treballadors tenen atribuïdes una sèrie de funcions, derivades de la seva naturalesa d'òrgans de participació dels treballadors en l'empresa, i per a complir amb aquestes funcions, han de tenir accés a determinada informació, incloent dades personals, dels treballadors, en els termes en què ho prevegi la normativa aplicable.

L'article 64 de l'ET estableix de forma concreta quines són les possibilitats de consulta i les competències que corresponen al Comitè d'Empresa, i l'article 65 del mateix text legal estableix quines són les garanties i límits que han d'observar en l'exercici d'aquestes competències, principalment, el deure de sigil per part dels membres del Comitè d'Empresa.

Als efectes que ens interessin, l'article 64, citat, disposa que el comitè té dret a ser informat i consultat per l'empresari, entre d'altres, sobre aquelles qüestions que poden afectar els treballadors, entenent-se per informació la transmissió de dades per part de l'empresari al Comitè d'Empresa (article 64.1). Més en concret, el Comitè d'Empresa té dret a ser informat trimestralment, entre d'altres, tal i com preveu l'article 64.2.c), sobre:

“... las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.”

El mateix article 64.5 disposa que:

“El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.”

En definitiva, aquestes previsions, juntament amb la previsió expressa de l'article 8.3.a) de l'ET relativa a la obligació de l'empresari de donar a la representació legal dels treballadors, una còpia bàsica de tots els contractes que hagin de fer-se per escrit, en els termes especificats en aquest

article, configuren el dret de la representació dels treballadors a rebre informació, específicament, sobre la contractació realitzada en l'empresa.

Ara bé, a banda de les dades personals que es puguin incloure en la còpia bàsica dels contractes citats, i que poden ser conegudes pel Comitè d'Empresa en els termes legalment establerts (article 8.3.a) de l'ET), -qüestió sobre la qual aquesta Agència ja s'ha pronunciat en diversos Dictàmens anteriors (entre d'altres, els Dictàmens 6/2004; 16/2005 o 8/2008)-, amb caràcter general, i en el cas que ens ocupa, les previsions de l'ET es tradueixen en un dret del Comitè d'Empresa a rebre informació sobre els processos de contractació, entre d'altres, sense que aquesta informació s'hagi de vincular, individualment, amb cada treballador concret o, en aquest cas, amb cada candidat.

Dit d'una altra manera, l'ET no preveu que la informació que cal trametre al Comitè d'Empresa per donar compliment al legítim dret d'accés a informació d'aquest, hagi de fer identificable, en el cas que ens ocupa, la persona que opta a un determinat lloc de treball a través de la borsa de treball. No sembla, doncs, que l'ET prevegi que el conjunt de la informació de tipus personal, socio-professional i de formació, entre d'altres, esmentada en la consulta, i que, com ja hem apuntat en aquest dictamen, pot ser més o menys àmplia, hagi de ser comunicada al Comitè d'Empresa en el seu conjunt, i en relació amb el conjunt de candidats.

Per bé que el Comitè d'Empresa ha d'estar suficientment informat, entre d'altres, sobre els processos de contractació a l'empresa, per tal de poder exercir les funcions de control i defensa dels interessos dels treballadors que la normativa aplicable reconeix als representants d'aquests, dels termes en què l'ET es refereix a aquesta informació, no es pot derivar la transmissió, de forma conjunta i sistemàtica, de tota la informació curricular de què l'empresa disposa, en relació amb els candidats de la borsa de treball.

Vist que la normativa legal aplicable no preveu, expressament, l'accés per part del Comitè d'Empresa a la informació detallada dels candidats inclosos en la borsa de treball de l'empresa, incloent les seves dades identificatives, juntament amb el perfil i trajectòria professional, i la seva formació, en relació amb el conjunt d'informació i dades personals a les que fa esment la consulta, sotmeses al règim de protecció de la LOPD, i en atenció al que disposa el règim general de l'article 11 de la LOPD, a menys que existeixin altres normes amb rang legal que habilitin la concreta cessió de les dades personals en els termes plantejats, caldrà disposar del consentiment dels titulars de les dades, és a dir, dels candidats inclosos a la borsa de treball, per procedir a la comunicació d'aquesta informació personal al Comitè d'Empresa.

VI

En relació amb el procés de selecció dels candidats, no es pot descartar la possibilitat que l'empresa pública prevegi la participació de representants dels treballadors, membres del Comitè d'Empresa, en l'òrgan de selecció corresponent.

La participació en l'òrgan de selecció comporta lògicament un accés a la informació curricular dels candidats, que vindrà justificat per la finalitat de valorar a cada candidat per comprovar la seva idoneïtat per a un lloc de treball. Aquesta finalitat justificarà que els membres de l'òrgan de selecció hagin d'accedir a la dita informació curricular, però no justificarà altres accessos, per exemple, per part del Comitè d'Empresa, ja que aquest no participa com a tal en l'òrgan de selecció. La valoració de cada candidat no és funció atribuïda al Comitè d'Empresa, i per tant, de la normativa esmentada no es pot derivar l'accés al conjunt d'informació curricular, en aquest supòsit.

Tot i que, com hem apuntat, l'ET disposa que el Comitè d'Empresa ha d'estar suficientment informat sobre diverses qüestions que afecten a l'empresa i els treballadors, en els termes apuntats, d'aquesta previsió general no es deriva una comunicació de la informació curricular dels candidats, pel mer fet de la participació de membres del Comitè d'Empresa en òrgans de selecció, a menys que, per aplicació del règim general de l'article 11 de la LOPD, es compti amb el consentiment del candidat o amb habilitació legal suficient.

D'acord amb les consideracions fetes fins ara, en relació amb la consulta plantejada per l'empresa pública, es fan les següents,

Conclusions,

La informació personal sobre els candidats inclosos a la borsa de treball de l'empresa, com el nom i cognoms, perfil professional, trajectòria professional i formació, suposa un conjunt de dades personals sotmeses al règim de protecció de la LOPD.

La comunicació de dades personals dels candidats al Comitè d'Empresa, s'ha de realitzar conforme al règim que expressament preveu la LOPD en el seu article 11. Principalment, s'ha de comptar amb el consentiment previ del titular de les dades o, com a excepció, amb una habilitació legal específica.

A manca d'altres previsions contingudes en normes de rang legal, l'Estatut dels Treballadors no preveu que la informació que ha de rebre el Comitè d'Empresa per al compliment de les seves funcions hagi d'incloure el conjunt de dades personals dels candidats, de manera que resulta necessari, des de la perspectiva de la protecció de dades, comptar amb el consentiment del candidat, per poder comunicar les dades objecte de consulta.